

## Til tillitsvalgte og medlemmer i kommunal sektor - KS-området og Samfunnsbedriftene

### Nye utfordringer i 2023!

De lokale forhandlingene for 2022 ble gjennomført på en gjennomgående akseptabel måte. Det ble meldt inn få lokale brudd. Juristforbundets lønnsstatistikk for 2022 viser likevel en mer beskjeden lønnsutvikling enn forventet for KS-området. Noe av dette kan skyldes tilfeldige endringer i svarmassen, og det er også mulig at tallene for 2021 var for høye av samme grunn.

Året 2023 gir nye utfordringer. Prisstigningen er høy, renten er fortsatt på vei oppover og problemene i verdensøkonomien med tilhørende lav kronekurs påvirker også Norge. Heldigvis går norsk økonomi fortsatt bra, og kommuneøkonomien er mange steder helt akseptabel. Det siste offisielle estimatet for prisstigning i 2023 er justert opp til 5,4%, og det er usikkerhet om også dette kan vise seg å være for lavt. Det betyr at bare å sikre reallønnsopprettholdelse kan bli krevende mange steder.

Årets lokale forhandlinger vil som alltid måtte gjennomføres innenfor en realistisk ramme og etter hovedtariffavtalens regler for hva som skal tillegges vekt. Hensikten med lokale forhandlinger er muligheten for å tilpasse seg situasjon der ute. Det gir både lokalt ansvar og handlefrihet. Det er den lokale virkeligheten, lokale behov og hvordan partene ønsker å løse dem som er utgangspunktet. Som tidligere er det ingen føring fra de sentrale parter mht. hva partene lokalt kan avtale.

I forkant av 2021-forhandlingene utarbeidet Akademikerne og KS [felles retningslinjer](#) for å få til gode lokale forhandlinger. Et viktig punkt er at kommuner som har praktisert såkalt avtaleperiodemodell skal kunne videreføre dette. Det betyr at det gis et prosenttillegg fra en dato som står til samme dato neste år, og dette uten årslønnsbetraktninger med fratrukk for overheng og glidning. Partene lokalt kan bli enige om hvilken modell de ønsker, og er man enige lokalt kan man erstatte årslønnsmodell med avtaleperiode. I kommuner der man praktiserer årslønnsmodell med overheng kan man eventuelt også avtale at virkningen settes til januar slik at overhengen faller bort. Disse retningslinjene gjelder også for 2023.

### All lønnsøkning oppnås i lokale forhandlinger

Årets lokale forhandlinger i kommunal sektor er allerede i gang noen steder, og forhandlingene vil pågå videre ut over høsten. Forhandlingsmodellen i KS-området og Samfunnsbedriftene innebærer at den årlige lønnsøkningen i sin helhet bestemmes gjennom lokale, kollektive

forhandlinger. Det er derfor viktig at alle fremmer krav, og at forhandlingene gjennomføres på en god måte.

### Viktig for både tillitsvalgte og øvrige medlemmer

Dette rundskrevet er primært rettet mot Juristforbundets tillitsvalgte i kommuner, fylkeskommuner og kommunale foretak. Det er våre tillitsvalgte som har ansvaret for å gjennomføre de lokale forhandlingene på vegne av Juristforbundets medlemmer. I en del kommuner har vi ikke tillitsvalgte, og andre steder har vi bare ett medlem. Det er uansett viktig at alle medlemmer i kommunal sektor informeres om de lokale forhandlingene. Derfor går dette skrevet til samtlige medlemmer i KS-området og Samfunnsbedriftene.

At vi har tillitsvalgte i kommuner, fylkeskommuner og kommunale bedrifter er helt avgjørende for å kunne gjennomføre lønnsforhandlingene. Er dere to eller flere medlemmer et sted og ikke har tillitsvalgt, så kontakt sekretariatet. Vi bistår og sørger for at den som tar på seg vervet skal få nødvendig opplæring og oppfølging.

Det er to uavhengige tariffområder i kommunal sektor, KS og Samfunnsbedriftene. Samfunnsbedriftene omfatter kommunale foretak og konkurranseutsatte virksomheter. Forhandlingssystemet er det samme som i KS-området. Formuleringer og organisering av avtalene er noe forskjellig, men bygger på samme fundament. Dette skrevet er derfor relevant også for Samfunnsbedriftene.

### Oversikt over egne medlemmer

Juristforbundets medlemssystem gir tillitsvalgte direkte tilgang til medlemsdata. Dette forutsetter at dere er registrert som tillitsvalgte i vårt medlemssystem. Etter pålogging som tillitsvalgt får dere oversikt over alle medlemmer i kommunen/virksomheten som dere representerer. Det kan være en del feilregistreringer, og dette gir oss samtidig mulighet for å korrigere og oppdatere medlemsarkivet. Medlemsdata er naturlig nok konfidensielle opplysninger og er til internt bruk for våre tillitsvalgte i forbindelse med lønnsforhandlinger og andre situasjoner der man representerer medlemmene.

### Hvilke bestemmelser er relevante?

Juristforbundets medlemmer følger kapittel 3 (ledere) eller kapittel 5 (rådgivere, saksbehandlere m.fl.) i hovedtariffavtalen (HTA.). Det innebærer at lønnsoppgjøret i sin helhet skjer lokalt. Akademikere i undervisningsstillinger forhandler fortsatt etter HTA kapittel 4, dvs. kapittel 4 gruppe 2. Juristforbundet har noen medlemmer i utdanningssektoren.

Enkelte av våre andre medlemmer i kommunal sektor er feilplassert i kapittel 4, som betyr at de får lønnsøkningen bestemt sentralt. Dette bør det ryddes opp i før forhandlingene starter. De sentrale partene, Akademikerne og KS, er enige om at alle våre medlemmer skal omfattes av enten kapittel 3, dersom de er ledere, eller kap. 5. dersom de er saksbehandlere eller sitter i rådgiverstillinger. Oppstår det problemer, ber vi dere ta kontakt med sekretariatet.

### Lokale forhandlinger – for hvem?

De fleste av våre medlemmer følger kapittel 5, som omfatter de fleste fagstillingene (saksbehandler, rådgiver) inkludert faglige lederstillinger. (For administrative lederstillinger, se eget avsnitt om dette senere i rundskrivet). Forhandlingene skal i utgangspunktet være gjennomført innen 1. oktober (med mindre man blir enige om noe annet lokalt). Hvis man var ansatt i kommunen den 30. april i år, omfattes man av forhandlingene. Medlemmer i foreldrepermisjon og andre som er i lønnet permisjon skal vurderes på lik linje med dem som er på jobb. Medlemmer i ulønnet permisjon bør også vurderes, men de har ikke samme krav på dette som dem som er i lønnet permisjon.

Virkningstidspunktet for forhandlingsresultatet skal være 1. mai med mindre annet er avtalt. Dette fremgår av HTA punkt 5.1, fjerde avsnitt. Det kan være at kommuner ønsker et annet virkningstidspunkt, men dette er ikke noe kommunen ensidige kan bestemme. Partene kan selvfølgelig bli enige om et annet tidspunkt. Dersom partene ikke blir enige, faller man tilbake til hovedregelen for virkningstidspunkt dvs. 1. mai.

### Drøftingsmøte – forberedelse til forhandlinger

Etter HTA skal det avholdes lønnspolitiske drøftingsmøter hvert år i forkant av lønnsforhandlingene, jf. HTA kapittel 3, pkt. 3.2.1 og vedlegg 3. Dette gir mulighet til å gå gjennom viktige lønnspolitiske utfordringer og avklare praktiske spørsmål før forhandlingene gjennomføres. Det er svært viktig at de tillitsvalgte deltar på dette møte.

Partene kan kreve separate drøftingsmøter for kapittel 3 og 5. Om man slår sammen møter for kap. 3 og 5. blir opp til partene å vurdere. Normalt vil arbeidsgiver ta initiativ til et møte. Hvis det ikke skjer, bør den tillitsvalgte kontakte arbeidsgiver. I et drøftingsmøte skal man avklare tidspunkt for, og gjennomføringen av lønnsforhandlingene, og man skal orientere arbeidsgiver om hvordan forhandlingene er organisert, dvs. forhandler Juristforbundet alene, eller inngår man i et forhandlings samarbeid med de andre akademikerforeningene. Det er også vanlig å presentere overordnede prioriteringer. Samtidig kan man bli enige om beregningsmodell, forståelse av sentrale begrep osv. Lønnsmassen og aktuelle statistikkopplysninger som skal utveksles kan også klargjøres. Vedlegg 3 til hta, «Retningslinjer for

lokale forhandlinger», bør leses grundig. Her står det blant annet også hvordan uorganiserte skal behandles i de lokale forhandlingene.

NB: Viktig at det ikke skal avtales noen ramme for forhandlingene på drøftingsmøtet. Dette er en del av forhandlingene.

### Utforming av krav

HTA definerer hvilke forhold det skal legges vekt på under forhandlingene. Revidert tekst som kom inn i HTA. i 2016 er som følgende:

*Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunens, fylkeskommunens, virksomhetens og bedriftens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet, samt lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder.*

Ut over denne bestemmelsen er det ingen sentrale føringer for hvordan de lokale forhandlingene skal føres og hva resultatet blir. Legg merke til at det er flere premisser som nevnes her og som er likeverdige.

Den justerte teksten har bidratt til å avklare tidligere uenighet, og den gir samtidig nødvendig og tilstrekkelig lokal handlefrihet. Hensikten med lokale forhandlinger er at kommunen får mulighet til å løse stedlige utfordringer og bruke oppgjøret for å nå lokale mål. Både KS, Akademikerne og kommunene legger vekt på dette.

Videre sies det at det kan gis både individuelle og generelle tillegg, samt avtales at hele eller deler av lønnsreguleringen fordeles av arbeidsgiver.

Avslutningsvis er det henvisning til stillingens art, dvs. kompleksitet, den enkeltes kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåelse og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere. Det skal videre være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Opplistingen her gir en norm for hva som er gyldige argumenter i lønnsforhandlingene.

I bestemmelsen om utforming av lokal lønnspolitikk (HTA. 3.2) er betydningen av lik lønnsmessig utvikling for menn og kvinner presisert. Dette skal sees på i en helhet der både lønn, kompetanse og avansement skal vurderes ut fra et likestillingsperspektiv.

Forhandlingsbestemmelsene er samlet sett rimelig vide, noe som gir oss mange muligheter. Argumentasjon og oppbygging av krav kan vise til flere ulike komponenter. I tillegg kan man supplere med lokalt baserte argumenter, f.eks. sammenligning med lønnsnivå i nærliggende kommuner, påpeking av lav lønnsutvikling over tid osv. Det som er viktig er at kravene er systematisk begrunnet og dokumentert så langt mulig.

## Gjennomføring av forhandlingene for medlemsgruppen

Det er den tillitsvalgte som gjennomfører forhandlingene for samtlige medlemmer i kommunen. I større kommuner kan det i tillegg være etablert et forhandlingsutvalg bestående av flere medlemmer. Hovedoppgaven for dem som forhandler for Juristforbundet er å få en størst mulig samlet uttelling for medlemmene. Det bør derfor, også, argumenteres generelt for juristene som gruppe og ikke bare individuelt for hvert enkelt medlem. Som tillitsvalgt med forhandlingsansvar bør man ikke gå inn i diskusjoner om fordeling av lønnsmidler mellom enkeltmedlemmer. Dette er en oppgave for arbeidsgiver, og det er viktig at vår tillitsvalgte ikke skal bli ansvarliggjort for det konkrete tillegget som hvert enkelt medlem mottar.

Det som imidlertid kan gjøres, er at den lokale rammen deles inn i et generelt tillegg og en avsetning til personlige tillegg. Alle får det generelle tillegget, mens gjenstående midler fordeles individuelt. I årets lokale forhandlinger vil behov for et relativt høyt generelt tillegg måtte vurderes gitt høy prisstigning. Når det gjelder fordeling av det individuelle tillegget er det naturlig å legge vekt på arbeidsgivers vurdering så lenge denne fremstår som saklig og i samsvar med tariffavtalens kriterier for lønnsøkning og nedfelt lokal lønnspolitikk. I den grad enkeltmedlemmer mener seg dårlig behandlet kan den tillitsvalgte bidra f.eks. i forbindelse med deltakelse i lønnsutviklingsamtaler osv.

Vi er klar over at disse prinsippene ikke kan praktiseres på samme entydige måte i kommunegrupper med 4-5 medlemmer, men mener likevel at hovedtankegangen bør være den samme.

## Forhandlingsteknikk

Vi har ikke mulighet for å gå inn på forhandlingsteknikk og forhandlingsstrategi i dette rundskrivet. Akademikerne avholder hvert år regionale kurs der man får en del tips. Disse annonseres både på Juristforbundets og på Akademikernes hjemmesider. Påmelding skjer direkte til Akademikerne. Alle tillitsvalgte får plass og bare å melde seg på. Vi viser også til [forhandlingsveilederen](#) som er utarbeidet av Juristforbundet. Den er primært utarbeidet for privat sektor, men er også nyttig for tillitsvalgte som skal forhandle i kommunal sektor.

## Ambisjon i årets forhandlinger – forholdet til kap. 4

Kravene og forhandlingsresultatet vil variere fra kommune til kommune. Det er også litt av hensikten med denne forhandlingsmodellen. Det kan

være slik at prioriteringene fra vår side vil variere fra sted til sted. Likevel er det en del overordnede målsetninger som ligger i bunn.

Rammen for årets oppgjør i kapittel 4 ble **5,4%** på årsbasis. Dette omfatter overheng fra 2022 og antatt glidning i 2023. Rammen for oppjøret i privat sektor, eller frontfaget som det ofte kalles, ble som kjent 5,2%. Dette er et estimat, og det er også i år grunn til å tro at det reelle tallet for funksjonærene i privat sektor blir høyere enn 5,2%, kanskje også betydelig høyere. Inflasjonen er som nevnt stigende, men offisielt satt til 5,4% etter siste korrigerings. Målet for forhandlingene i 2023 er at alle medlemmer minst skal opprettholde reallønnen. Gitt stigende inflasjonstall er dette ambisiøst. Ikke minst fordi opprettholdelse av kjøpekraft tilsier et høyt generelt tillegg. I tillegg kommer de andre begrunnelsene og behovet for individuelle justeringer.

Det er viktig å understreke at resultatet fra de sentrale forhandlingene med KS kun gjelder for kap. 4. og ikke kan overføres til kapittel 3 eller 5. Vi har lokale forhandlinger og forhandler på fritt grunnlag. Erfaringsvis er det likevel mange kommuner som ser mot resultatet i kapittel 4 når man forhandler i kapittel 3 og 5. Det er viktig at vi avviser slike sammenligninger og viser til HTAs forutsetninger om frie, lokale forhandlinger etter avtalte kriterier, og at lokale forhold skal tillegges vekt.

### Om beregningsmodeller og hvilke krav som skal fremmes

De tillitsvalgte i Juristforbundet forhandler innenfor to ulike modeller. De fleste steder forhandles det om økt avlønningen fra en gitt dato, som oftest 1. mai eller 1. januar. Tillegget som gis står til samme dato året etter. Dette gjøres uten at lønnsveksten beregnes etter årsvirkning og uten fratrukk for overheng og vanligvis heller ikke glidning. I den andre modellen beregnes lønnsøkningen som samlet årslønnsvekst med fratrukk av glidning og overheng.

Etter sentrale samtaler med KS er partene enige om at begge disse modellene kan brukes, og at partene selv beslutter hvilken man skal bruke. Så er det også enighet om at man ikke kan bytte modell uten etter enighet, eller blande disse sammen.

**A** For kommuner som *ikke* beregner årslønnsvekst og overheng og glidning som en del av oppjøret, dvs. benytter **avtaleperiodemodell**:

Vi vil anbefale at lokale krav tar utgangspunkt i 5,4 % i 2023. Ut fra lokale forhold og aktuell argumentasjon kan det være aktuelt å forhøye kravet, så 5,4 % må primært oppfattes som et utgangspunkt. Vi ser da for oss at avtalt tillegg blir gitt fra 1. mai. Strategisk bør utgangskravet, som alltid, ligge en del over det man forventer å få. Vi må også ta hensyn til at prisstigningen vil kunne øke videre utover året.

Som nevnt er de sentrale partene enig om at overheng ikke skal benyttes i denne modellen.

Når det gjelder glidning er partene enige om at den kan tas hensyn til i vurderingen av størrelsen på den samlede lokale rammen. Lønnsglidning står for all lønnsøkning i perioden som går ut over tillegg gitt etter 5.1 og 3.4. Det kan bety at rammen skal justeres noe ned gitt at medlemmene kan få annen lønnsøkning i perioden. Partene er enige om at det er komplisert å beregne dette, og at glidning også kan være negativ. Partene anbefaler at man i fellesskap avklarer hvor mye av glidningen som bør tas hensyn til lokalt, og at fratrekk for lokal glidning beregnet for et lite antall ansatte kan få uheldige og uønskede konsekvenser. Man kan alternativt sette glidningen til et fast normtall, f.eks. 0,1% eller 0,2%. Flere kommuner lar være å beregne glidning, både fordi det er komplisert, og fordi det oppfattes som urimelig av begge parter.

**B** For kommuner der utgangspunktet for lokale forhandlinger er **årslønnsvekst** med beregning av overheng og glidning.

I de fleste større kommuner vil prosessen starte med en forhandling om hva den disponible rammen skal være. I forbindelse med dette beregnes overheng, eventuelt også glidning og samlet årslønnsvekst.

Det er helt avgjørende at slike beregninger baseres på egen lønnsmasse og endringer i denne. Vi kan ikke akseptere at tall for overheng kopieres fra landsomfattende beregninger. Normalt aksepterer vi likevel at det gjøres lokale beregninger for alle som følger kapittel 3 og tilsvarende for kapittel 5 (akademikergruppene). Videre er det viktig at hvis denne modellen benyttes, må den brukes fullt ut og med alle elementer. Som tillitsvalgte har dere krav på å diskutere beregningsmetoder, og dere skal også kunne etterprøve de beregningene som er gjort.

Kort om viktige begrep i modell B:

*Årslønn* er samlet årslønn i et kalenderår, dvs. all lønn som er gitt etter tariffavtalen summeres opp, også tillegg gitt bare for noen måneder.

*Årslønnsveksten* er økning av samlet årslønn fra et år til neste.

*Datolønnsveksten* er hvor mye lønnen øker med i prosent fra en gitt dato.

Med utgangspunkt i årslønn kan man beregne gjennomsnittslønn. Samlet utbetalt lønn fordeles på 12 måneder.

Hvis det ble gitt en lønnsøkning fra f.eks. 1. mai vil denne lønnsøkningen bli videreført inn i det neste året. Lønnsnivået inn i det neste året vil dermed være høyere enn gjennomsnittslønnen man har i det foregående året. Denne forskjellen defineres som *overheng, eller differansen mellom lønn ved årsslutt per 1. januar og gjennomsnittslønnen man hadde det foregående året*. Overhenget oppfattes som et lønnstillegg inn i neste året som allerede er gitt. Overhenget vil bli større desto senere på året lønnstillegget gis. Et stort lønnstillegg gitt i november vil f.eks. medføre et betydelig overheng. Gis lønnstillegget fra 1. januar blir det ikke noe overheng. Mange kommuner har derfor valgt å legge virkningstidspunktet til 1.januar for å gjøre prosessen lettere. KS sentralt har ingen motforestillinger mot at 1.januar velges som virkningsdato.

*Glidning* defineres som all lønnsøkning som ikke skyldes effekten av avtalte tariff tillegg og som forventes å komme i perioden. Dette kan være lønnsjustering i forbindelse med ansettelse, lokale tillegg etter f.eks. 5.2, stillingsendring osv. Som nevnt har de sentrale partene nå anbefalt at de lokale partene skjønnsmessig vurderer hva som er rimelig glidning og hvordan denne eventuelt skal beregnes.

Etter denne logikken ser et standardoppsett ut som følgende:

Rammen for lønnsoppjøret (en gitt prosent på årsbasis som man blir enig om i forhandlinger)

Fra denne rammen trekkes

*Overhenget* definert som en prosent (lønnsøkning man allerede har fått)

*Glidning* i prosent, dvs. annen lønnsøkning som antas å skje i løpet av året, i dette eksemplet satt til et normtall på 0,2%

Gjøres denne beregningen vil man stå igjen med såkalt *disponibel ramme*, dvs. midler som kan *effektueres gjennom lønnstillegg*.

### **Dvs. Rammen - overheng - glidning = Disponibel ramme**

Disponibel ramme for oppgjøret er imidlertid fortsatt beregnet på årsbasis, dvs. det antas at tillegget skal få effekt i alle årets 12 måneder. Gitt at tillegget betales ut først 1.mai må det omregnes til *datovirkning*. Med datovirkning 1.mai må den samlede summen man har blitt enig om å utbetale for hele året fordeles på 8 måneder i stedet for 12, og tillegget per dato blir dermed høyere. Hvis vi tar utgangspunkt i virkningsdato 1.mai regnes datovirkningen ut slik: Disponibel ramme ganges med 12 (hele året) dividert på 8 (antall måneder dette skal fordeles på).

### **Dvs. Disponibel ramme X 12/8=datovirkning**

Et konkret eksempel:

Partene er etter forhandlinger enige om at rammen for oppgjøret skal være 2,9 % på årsbasis. Lokalt utregnet overheng er beregnet til 0,3% og glidning er rutinemessig satt til 0,2%. Overheng og glidning trekkes fra rammen og man står igjen med 2,4%.

2,4% ganges med 12 (hele året) og divideres deretter med 8 (antall måneder lønnsøkningen får virkning i dette året).

Dette gir 3,6%, dvs. at datotillegget som skal utbetales per 1. mai utgjør 3,6%.

For de som forhandler innenfor regimet i punkt B anbefaler vi at det tas utgangspunkt i 5,4 %, som et minimumskrav. Deretter trekkes lokalt beregnet overheng og eventuell glidning fra. Tallet man står igjen med omregnes til datotillegg som vist ovenfor. Dette er som nevnt et utgangspunkt og utfra lokale forhold kan kravet måtte legges høyere.

### Protokoll fra forhandlingene

Det er viktig at protokollen i etterkant av forhandlingene er klar og tydelig utformet, både mht. hvordan resultatet skal tolkes med virkningstidspunkt osv. Hvis det forhandles for flere medlemmer, og både etter kap. 3 og kap. 5, må det settes opp to ulike protokoller for henholdsvis kap. 3 og kap. 5.

## Brudd etter kapittel 5 – hva skjer

Det er våre tillitsvalgte lokalt som tar beslutningene om forhandlingsresultatet skal aksepteres, eller om forbundet går til brudd. **Før forhandlingene brytes skal Juristforbundet sentralt konsulteres.** Generelt sett er det to situasjoner der brudd kan være aktuelt. En årsak kan være at forhandlingsresultatet er for dårlig samlet sett, f.eks. at det gir reallønnsnedgang, eller reelt sett er lavere enn det som ble gitt i kapittel 4. Den andre begrunnelsen for å ta et brudd kan være at motparten ikke respekterer spillereglene, f.eks. at det ikke forhandles reelt, at det tilbys et flatt tillegg til alle, at motparten ikke har fullmakter eller er uforberedt, eller hvis dårlig kommuneøkonomi benyttes som eneste argument for ikke å gi lønnstillegg. Heldigvis hører dette til sjeldenhetene, men erfaringsvis vil de tillitsvalgte oppleve slike ting fra tid til annen.

Ved et forhandlingsbrudd skal tvisten behandles av en ankenemnd. Lokal nemnd brukes i slike tilfeller.

Oppfølging av et brudd med nemndsbehandling krever en del organisering, først og fremst lokalt. Det må utarbeides et prosesskriv, og partene må også være representert med et medlem i nemnda. I tillegg må man utnevne en leder for nemnda i samarbeid med kommunen. Dette må primært håndteres av våre tillitsvalgte lokalt. Sekretariatet gir råd og innspill etter behov.

Det påløper en del utgifter i en nemndsbehandling. Juristforbundet dekker utgiftene i forbindelse med slik behandling.

## Hvem skal forhandle – samarbeid med øvrige organisasjoner

Det er den tillitsvalgte fra Juristforbundet som normalt gjennomfører forhandlingene for våre medlemmer. Det betyr at den tillitsvalgte koordinerer oversendelsen av krav og har fullmakt til å opptre som gruppens representant under forhandlingene.

Vi anbefaler at det avholdes lokale medlemsmøter i forkant slik at den tillitsvalgtes rolle og fullmakter tydeliggjøres.

Juristforbundet anbefaler videre at vi koordinerer forhandlingen med de øvrige akademikerorganisasjonene og de andre organisasjonene som

inngår i dette samarbeidet (NITO, Jordmorforeningen og Farmaceutene). Dette gjelder også om Juristforbundet velger å forhandle som selvstendig part.

I mindre kommuner med få medlemmer kan det alternativt opprettes en felles lokal forhandlingsledelse for Akademikerne der forhandlingene gjennomføres felles, eller eventuelt noen av organisasjonene inngår et samarbeid. Det er også mulig å forhandle felles, men der partene opprettholder sitt selvstendige partsforhold, dvs. at det er foreningene enkeltvis som bryter eller aksepterer. Dette er kanskje den mest vanlige samarbeidsmodellen. Det er viktig at kommunen informeres om hvilken modell som er valgt i forkant (på drøftingsmøtet).

### Hva med kommuner med én eller noen få jurister?

I disse tilfellene er akademikersamarbeid særlig viktig. Det er også mulig å inngå en direkte avtale med en av de øvrige organisasjonene om at de fremmer våre krav, og motsatt.

Er det f.eks. to jurister i en kommune kan den ene forhandle på vegne av begge. Det er ingen begrensninger i avtaleverket så lenge den som forhandler er registrert som tillitsvalgt. Kravet for å velge tillitsvalgt er minst to medlemmer. Man kan også forhandle for seg selv som eneste medlem, men erfaringsvis er det en del kommuner som motsetter seg dette.

Sekretariatet har mulighet for å bistå i forhandlingene når ingen andre muligheter foreligger. Dette vil normalt skje ved telefon/teams-forhandlinger. Erfaringsvis er det best å bygge opp et fungerende lokalt forhandlingsalternativ.

### Kap. 3 – forhandling for ledere

Forhandlinger for lederstillingene reguleres i punkt 3.4 i HTA. Dette gjelder både toppledere i kommunal sektor og ledere på lavere nivåer som har selvstendig økonomi og personalansvar. Fra 2016 kom det en utvidelse av bestemmelsen ved at det er definert et tredje ledernivå i 3.4.3. Dette er ledere med budsjettansvar eller personalansvar innen større enheter, f.eks. avdelingsledere osv. Fagledere uten budsjettansvar skal fortsatt forhandles for etter kap. 5.

Forhandlingene gjennomføres etter samme metode som for medlemmer i kap. 5, dvs. lokale forhandlinger. Frister, omfang osv. er tilsvarende som nevnt i kap. 5.

Kriteriene for lønnsvurdering er noe utvidet når det gjelder lederstillinger. Følgende gjelder:

- endret ansvarsområde
- oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
- utøvelse av lederskap
- betydelige organisatoriske endringer
- behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

### Brudd etter kapittel 3

Det er ikke ankemulighet i lønnsforhandlinger for toppledere i kommunal sektor (dvs. ledere etter punkt 3.4.1.) Dette omfatter kommunedirektør/rådmann, kommunedirektørens ledergruppe og øverste personalansvarlige for arbeidsgiverfunksjonen i kommunen, eller tilsvarende administrerende direktør og dennes ledergruppe og øverste personalansvarlige i virksomheten. I slike tilfeller vil arbeidsgivers siste tilbud gjelde.

I forhandlinger for øvrige ledere etter kap. 3.4 har vi ankeadgang på tilsvarende vis som i kap. 5.

Når det gjelder utforming av protokoll, viser vi til det som sies om kap. 5 ovenfor. Vi minner om at det skal settes opp egen protokoll for forhandlinger etter kap. 3.

### Send oss resultatene!

Det er svært viktig at dere sender inn resultatene av forhandlingene til sekretariatet. Kunnskap om lokale resultater er viktig og kan bidra til å løfte det samlede resultatet for forbundet. Hvis Juristforbundet kan vise til gode resultater tidlig i «sesongen», vil dette helt klart kunne påvirke forhandlingssteder som forhandler senere. Resultat fra forhandlingene sendes til en av oss i sekretariatet som står nevnt nedenfor. **Vi trenger resultatet og opplysning om dere forhandler etter årslønnsmodell eller har fått et datotillegg (avtaleperiode).**

### Råd, veiledning underveis

Bruk [Akademikerens hjemmesider](#). Der finner du verktøyboks, tariffordbok, gjeldende tariffavtale osv.

Nyttig er også lønnsstatistikken og lønnskalkulatoren som du finner på våre hjemmesider: [juristforbundet.no](#). Her finner du også forhandlingsveilederen som ble nevnt ovenfor.

I den grad man ønsker råd i forbindelse med forhandlingene kan sekretariatet kontaktes enten ved Erik Graff [eg@juristforbundet.no](mailto:eg@juristforbundet.no) (tlf. 907 91 124) eller Hanne Eie Sudland [hes@juristforbundet.no](mailto:hes@juristforbundet.no) (tlf. 909 57 404).

Vi minner om at forhandlingene ikke skal brytes før sekretariatet er konsultert.

Lykke til i de lokale forhandlingene.

Vennlig hilsen

Erik Graff  
seksjonssekretær for JF-Kommune